



同工同酬是劳动法律法规确定的单位支付员工工资的基本原则之一，但同时法律又赋予单位根据生产经营特点和经济效益，结合企业职工劳动能力、技能、资历和劳动效果等制定工资分配的方式和工资水平。客观上，员工在工作年限、出勤时间等方面的差异也会导致同工同酬的执行，因此，在实践中经常存在岗位相同、工作相同的两个人工资各不相同的现象。

“这是否违反同工同酬的法律规定？”因此，刘相宾以自己同岗位的同事同样工作而收入不同为由提起诉讼，结果是从仲裁到法院没有支持他的。这是为什么？

与同事入职时间和出勤天数均不同

员工诉同工求同酬未获支持

工资高低由多重因素确定 同工同酬并非报酬完全相等

□本报记者 赵新政

同样工作收入不同 员工状告同工不同酬

“我的理解是，同工同酬就要同样工作、收入相等。”7月22日，刘相宾告诉记者：“我和老张都是保安，工作内容、工作时间完全相同，而他每月的收入都比我高，这是不对的！”

“你说，大家都做门卫，看一样的大门，工作成效又完全一样，而公司给的待遇不一样，这不是看人下菜碟吗？”刘相宾举例说，譬如2014年4月的工资，老张整整比他多出1400元，凭什么？

找公司说不通道理，刘相宾一气之下向仲裁机构提起仲裁申请，要求公司补齐差额，并支付相应的经济补偿。

刘相宾在申请书中写道：他于2013年4月15日入职这家空港劳务公司，在首都机场做门卫保安，一日工作12小时，无周六日休息。而公司不为其缴纳社会保险，长年乱罚款，无故不按时发工资，严重违法。公司按年龄定工资，搞同工不同酬，严重违法规定。根据《劳动法》第46条、《最高人民法院关于民事诉讼证据若干规定》第76条和《民事诉讼法》第64条等规定，请求裁决公司向其支付2014年3月15日至5月31日同工不同酬的劳动

报酬1410元及经济补偿金370元；同时，公司须向其支付2014年6月1日至9月1日未出具解除劳动合同书面证明不能找工作产生的3个月的误工费4200元。

工龄出勤各不相同 每人收入可以有差别

针对刘相宾的请求，公司认可其提出的事实存在，但不认为这些做法违反了同工同酬原则。由此，公司在仲裁时答辩称：公司不存在同工不同酬的情况，不同意向刘相宾支付相应的赔偿。同时，公司不同意支付相关损失，双方在2014年5月31日解除劳动合同关系后，刘相宾未为公司提供任何劳动。

仲裁庭经审理查明：刘相宾入职后担任保安岗位工作，其主张自己与同岗、同时间工作的职工张克善的工资存在差额，公司存在同工不同酬的情况，据此要求公司支付相应的同工不同酬的劳动报酬及经济补偿金。为此，刘相宾提交2014年4月份保安员工工资发放表予以证明。

公司认可工资发放表的真实性，但对刘相宾之主张不予认可，其称二人的入职时间、工作年限、出勤天数、工作效果各不相同，而且本月份张克善的工资中包含有介绍保安员的介绍费。在公司规章制度中明确规定，在

公司需要相应员工的时候，经内部员工介绍并被成功录用者，公司需对该员工予以经济奖励。刘相宾没有做这项工作，其工资中当然不能有这样的收入。而刘相宾以同工同酬为由要求拿到这些待遇，是想不劳而获。

庭审中，刘相宾认可自己入职时张克善已经在公司工作，亦认可其与张克善出勤时间不一样。由此，仲裁委认为员工的工龄、出勤、贡献不同，应当有不同的收入待遇，该公司的做法正确，不违反同工同酬原则规定，不支持刘相宾的相应诉求。

工资水平单位确定 索赔无依据未获支持

由于仲裁驳回了刘相宾的全部请求，他又向法院提起了诉讼。法院受理后，刘相宾提出他与公司的劳动关系于2014年5月31日解除后，公司违反法定义务未向其出具解除劳动关系书面证明。在庭审中，他自认从公司离职后于当年9月入职其他单位。

经法庭询问，刘相宾明确表示其诉讼请求所主张的4200元误工费损失费，系因公司未为其出具书面解除劳动关系证明导致其无法入职新的单位所造成的3个月的工资损失，但他未能提供证据证明上述误工费的存在，以及该

误工费系由其因无原单位离职证明所导致。

法院审理认为，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条规定，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。《劳动法》第46条规定：“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬”，第47条规定：“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平”，由此，用人单位依法享有自主确定本单位的工资分配方式和工资水平的权利，并遵循同工同酬的原则。

本案中，该公司根据自身情况，结合职工劳动能力、技能、资历和劳动效果等制定工资分配的方式和工资水平符合法律规定和精神。虽然刘相宾指出其工资数额与张克善不一致，但二人并非同一时间入职，出勤时间也不一样，且刘相宾在本月也并非全月出勤，故其要求与张克善相同的报酬依据不足，不予支持。其要求的相应赔偿，也因无事实和法律依据，不予支持。

随后，刘相宾提出上诉，二审维持原判。

【法律咨询台】

员工主张被迫离职 没证据诉求被驳回

□本报记者 王香澜

案情：

2014年1月5日，郑秀楠被全满元劳动服务公司聘为培训师，双方签订一年固定期限劳动合同，约定试用期两个月，每月薪酬为基本工资2000元加课时费。公司表示每天工作时间为8小时，保证每周工作5天，但具体哪天休息要由单位根据工作情况再安排，郑秀楠同意了。

去年11月15日，公司突然通知郑秀楠办理辞职手续、交接工作。第二天，单位将当月的工资打到了她的银行卡里。郑秀楠说：“我是被迫离职的，此后公司又没有支付事先约定的按劳动合同法执行的经济补偿金和代通知金，所以我要维权。”随后，她申请仲裁，要求单位支付解除劳动合同的经济补偿金和代通知金。

单位不同意郑秀楠的请求事项，表示是她个人主动提出辞职的，不符合支付经济补偿金和代通知金的条件。

仲裁委员会经过审理，裁决驳回了郑秀楠的仲裁请求。

说法：

郑秀楠主张自己是被迫离职的，并提交了单位一同事写的证言作为证据，但全满元劳动服务公司对此证明的真实性不予认可，而证人也未出庭作证。接着，她又提交了自己发给公司经理的短信，其内容为：“刘经理您好，昨天下午您找我谈话，说因为我课上得不好让我辞职，事情发生的突然，有些事不知我理解的对否：今天我就不用去上班了，本月工资会给我打到银行卡里是吗？如果我理解无误，那就麻烦您按我本月实际上班天数计算的工资直接打到我工资卡里吧，非常感谢您。昨天我已把工作全部交接完毕。郑秀楠，2014年11月16日。”公司刘经理的回复为：“是这样的。你放心，我会和财务沟通，今天就把本月工资打到你银行卡里。”

公司认可短信的真实性，但表示此短信不能证明郑秀楠是被迫离职的。同时提交了她填写的《员工离职申请表》作为证据，表中“离职原因”一项她写的是“个人原因”，并载明：“双方已就离职事宜友好协商，本人在离职后，放弃对全满元劳动服务公司已知或未知的事件提起诉讼。”

从郑秀楠提供的证据来看，未明确说明她是被迫离职的；而她在《员工离职申请表》中所填写的内容，又不能证明其填写该表时单位存在欺诈、胁迫、乘人之危等情形，故仲裁委员会对其系被迫离职的主张无法采纳。郑秀楠因个人原因提出解除劳动合同经济赔偿金和代通知金的请求无事实和法律依据，所以其请求事项最终被驳回。

哺乳期间逼离职 工会援手化危机

□本报首席记者 边磊

7月17日，在日资企业工作的樊女士（化名）刚一上班，就收到来自企业日本部长和中国人力资源副部长交来的一张“辞职给予表”，并要求樊女士尽快表态。

这让樊女士一下子蒙了！自己休完产假回来上班不久，距离哺乳期结束还有6个月时间。一向以遵守法律出名的日本企业，怎么会这样？有些慌乱的樊女士，当即找到工会主席高鹏求助。

目前35岁的樊女士2011年5月入职，合同结束日期为2019年

4月30日。当时，樊女士是作为日方派驻中国高管的秘书应聘入职，在工作期间并无不良表现。最近，这位日方高管离开中国公司，樊女士一直没有接到岗位变动。

资方单方面送达的“辞职给予表”为日文版，表格上清晰地写着樊女士的合同时间，所有补偿金额均为最低值。其中最让人吃惊的是，表格上写明的离职时间为“7月30日”，而通知日期为“7月17日”，单从解聘时间上讲，已经违反了法律。

工会方面经过冷静的分析认为，除了解聘“哺乳期女职工”这一最大的违法问题，这张“辞职给予表”有几处不合程序：一是表格没有落款，即无出处；二是没有提前30天提出解约；三是提前解约的条件未事先与职工本人协商。

对此工会指导樊女士以邮件的形式回复管理方“今天在未协商基础上，收到了一张无出处结算单，让本人表态，本人对此表示十分吃惊。对于此种无出处的结算单，本人不予置评”。

高鹏说：“之所以让她这么回复，是为了形成完整的证据链，以便资方再作出什么行为时，为职工提供有利证据。”

让樊女士没想到的是，资方人事部门相关负责人当天下午就找到工会，表明资方撤回早上发出的“辞职给予表”，并将与樊女士友好协商赔偿问题，所有程序都将依照中国法律严格进行。

“工会依法行使监督权，至少保证这名女职工这6个月的薪水可以拿到，在哺乳期内不被解聘。”高鹏说。